

УДК 355.02

О.М. Семененко¹, к.т.н., с.н.с.,**А.Є. Єфименко**², к.військ.н., доц.,**О.М. Сеченєв**³,**О.В. Тарасов**³, к.військ.н.¹Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України, м. Київ, Україна²Військова академія (м. Одеса), Україна³Кафедра військової підготовки Національного авіаційного університету, м. Київ, Україна

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЗА ПОКАЗНИКАМИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДРОЗДІЛІВ

У статті наведена методика оцінювання ефективності функціонування системи кадрового забезпечення Збройних Сил України.

Ключові слова: система кадрового забезпечення збройних сил, кадровий потенціал, оцінка ефективності функціонування системи кадрового забезпечення Збройних Сил України.

Постановка проблеми

Завдання, які постають перед Збройними Силами (ЗС) України сьогодні, вимагають від керівництва держави та її Збройних Сил вирішення в стислі терміни значного переліку важливих питань, які пов'язані із підвищенням рівня боєготовності та боєздатності власних Збройних Сил. Одним з таких питань є питання приведення системи кадрового забезпечення (СКЗ) ЗС України у відповідність до сучасних реалій, з формуванням можливостей СКЗ щодо адаптації її до часових змін вимог до неї. Реформування ЗС України та її СКЗ, особливо за останні 5–7 років супроводжується значними труднощами, які обумовлені об'єктивними протиріччями, прорахунками та помилками, які вимагають сьогодні досконалого теоретичного опрацювання та визначення відповідних методологічних підходів до практичного вирішення проблеми удосконалення СКЗ ЗС України в сучасних умовах розвитку ЗС [1–4].

Актуальність проведення досліджень кадрового забезпечення ЗС України викликана потребою удосконалення системи кадрового забезпечення ЗС України в цілому, як однієї із головних складових сектора безпеки та оборони держави. Актуальність цієї тематики досліджень загострюється в умовах ведення бойових дій та необхідності відновлення втрат особового складу. Тому пошук шляхів оптимізації СКЗ ЗС України з урахуванням перспектив їх розвитку та змін в країні і навколо неї є одними із найважливіших питань сьогодення, які до теперішнього часу не вирішені.

Сучасні реалії розвитку ЗС України, в умовах практичного їх застосування та складної економічної ситуації в країні [1–6], роблять більш жорсткими вимоги до функціонування системи кадрового забезпечення ЗС України. Сучасні потреби Збройних Сил (ЗС) України в особовому складі, необхідність підвищення мотивації військової служби в суспільстві, задекларований перехід ЗС України до стандартів передових країн Європи вимагають удосконалення існуючої системи кадрового забезпечення (СКЗ) ЗС України.

Стан функціонування СКЗ ЗС України, який існує сьогодні, не задовольняє сучасним вимогам до неї [1–7]. Аналіз існуючого порядку оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України протягом 2007–2016 років показав, що визначені для оцінювання показники лише статистично відображають інформацію про результати виконання окремих заходів кадрового забезпечення (комплектування) ЗС України і не надають можливості оцінити ефективність функціонування СКЗ в цілому, що значно ускладнює вирішення завдання щодо удосконалення існуючої структури СКЗ або вибору нового раціонального варіанта даної структури.

Основними проблемними питаннями, які потребують негайного вирішення в процесі удосконалення системи кадрового забезпечення ЗС України є:

- невідповідність кадрового потенціалу держави сучасним потребам ЗС України;
- неспроможність існуючої структури СКЗ ЗС України забезпечити створення (наращування) необхідного кадрового потенціалу ЗС України у визначені строки;
- недосконалість існуючого методичного підходу щодо оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України;
- необґрунтованість управлінських рішень щодо зміни структури СКЗ ЗС України або вибору різних перспективних її варіантів.

Результати аналізу існуючих підходів до оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України свідчать, що вони не носять послідовного характеру, однобічно розкривають результати виконання окремих заходів комплектування ЗС України. Відсутність єдиного методичного підходу до оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України, як єдиного цілого, ускладнює завдання щодо удосконалення існуючої структури СКЗ або вибору раціонального варіанта цієї структури.

Сформована необхідність розроблення методики оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України та розроблення, на основі цих оцінок, обґрунтованих рекомендацій щодо раціональної структури СКЗ з урахуванням перспектив розвитку ЗС України визначає актуальність цієї статті.

Аналіз останніх досягнень і публікацій

Аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених проблемам підвищення ефективності функціонування систем кадрового забезпечення, оцінюванню ефективності роботи кадрових органів та системи кадрового забезпечення взагалі показують, що ці проблеми активно досліджуються. Особливої уваги вони набувають сьогодні, коли країна переходить від тенденцій скорочування ЗС України до наращування кадрових і бойових потенціалів військових формувань з метою підвищення рівня обороноздатності країни. Стан, в якому перебувають ЗС України не задовольняє вимогам сьогодення, тобто умовам їх функціонування в стані безпосереднього застосування частин та підрозділів ЗС України. Однією із головних причин такого стану є неефективне реформування протягом останніх років системи кадрового забезпечення ЗС України, що призводить до невідповідності кадрового потенціалу ЗС України сучасним вимогам до нього. Існуючі підходи щодо оцінювання роботи СКЗ ЗС України не дозволяють отримати повністю об'єктивну оцінку її функціонування [4–9], а тим більше не дозволяють оцінити різні варіанти пропозицій щодо удосконалення СКЗ ЗС України, та прийняти рішення щодо вибору раціонального на перспективу із врахуванням економічних можливостей держави. Тому визначення підходу щодо формування можливостей оцінювання ефективності роботи СКЗ ЗС України, як єдиного цілого є своєчасним та актуальним завданням сьогодні.

Постановка завдання та його розв'язання

Зважаючи на зазначене, мета статті полягає у розробленні методики оцінювання ефективності функціонування різних варіантів СКЗ ЗС України з метою вибору раціонального.

Виглядління невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Вивчення та аналіз досвіду реформування системи кадрового забезпечення в ЗС України показує певні труднощі, які виникають перед керівниками під час необхідності обрати раціональний варіант структури того чи іншого органу комплектування без оцінок ефективності їх функціонування. В сучасних умовах розвитку ЗС України існуюча проблема активно досліджується, але завдання щодо побудови чіткого, загального, стандартизованого порядку оцінювання ефективності функціонування органів комплектування чи СКЗ ЗС України залишається ще не вирішеним сьогодні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів

Загальна структурно-логічна схема методики наведена на рис. 1

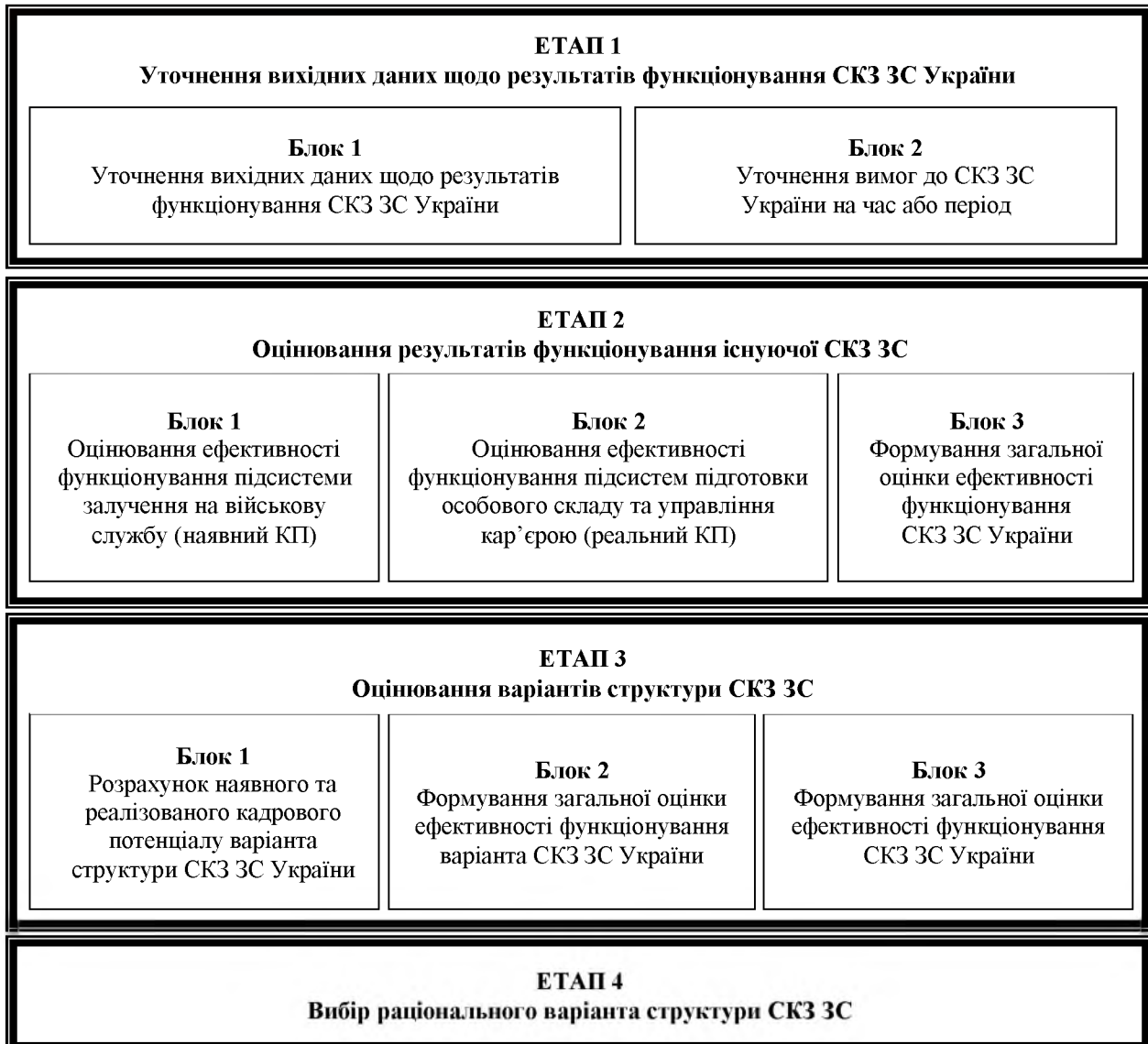


Рис. 1. Зміст методичного підходу до оцінювання ефективності функціонування системи кадрового забезпечення Збройних Сил України

Повна схема запропонованої методики оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України наведена на рис. 1.

Методика оцінювання ефективності функціонування системи кадрового забезпечення ЗС України включає в себе чотири етапи.

На першому етапі уточнюються вихідні дані щодо результатів функціонування існуючої СКЗ ЗС України на визначений час оцінювання або протягом визначеного періоду функціонування. Під час формування бази вихідних даних визначаються або уточнюються вимоги до систем (органів) комплектування на час або за період функціонування. До основних вимог щодо функціонування СКЗ ЗС України належать рівень необхідного кадрового потенціалу ЗС України ($KП_{необх\ ЗС}^t$, $KП_{необх\ ЗС}^T$) та рівень економічності витрачання ресурсів ($E_{СКЗС}^{\min t(T)}$, $E_{СКЗС}^{необх t(T)}$) на функціонування СКЗ на визначений час або за період.

Другий етап – це етап оцінювання результатів функціонування існуючих в системі (органів) комплектування та СКЗ ЗС України в цілому.

На цьому етапі формуються основні аспекти оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України як єдиного цілого, а також визначається здатність існуючої СКЗ щодо виконання поставлених перед нею завдань на заданому рівні на визначений час або протягом періоду функціонування. Загальна оцінка функціонування СКЗ в цілому формується за результатами функціонування трьох головних підсистем.

Даний етап складається із трьох блоків.

Блок № 1 – це блок розрахунку наявного та реалізованого кадрового потенціалу військових підрозділів ЗС України. Основними завданнями цього блоку є: визначення коефіцієнтів величини вкладу категорії військовослужбовців в загальний показник кадрового потенціалу за кожний військовий підрозділ (ВП) (частину) ЗС України ($\alpha_i, i = (1; D)$, де $\sum \alpha_i = 1$); розрахунок середнього показника ступеня відповідності військовослужбовців i -ї категорії в z -му ВП штатним посадам; із використанням даних величин визначення наявного та реального кадрового потенціалу кожного із військових підрозділів.

В блок № 2 відбувається розрахунок наявного та реального кадрового потенціалу за ЗС України в цілому.

Блоці № 3 – це блок формування загальної оцінки ефективності функціонування СКЗ ЗС на час t або за період оцінювання T .

Третій етап – є етапом логічного продовження проведеної оцінки існуючих систем (органів) комплектування чи СКЗ в цілому, якщо вони не здатні виконувати на визначеному рівні поставлені перед ними завдання, тоді вони потребують удосконалення.

З метою врахування економічних можливостей держави під час удосконалення СКЗ ЗС України, кожний із варіантів системи (органу), що досліджуються за цільовим критерієм оцінюється також за воєнно-економічним критерієм відповідно до вимог, які обумовлюються станом економічних можливостей держави. Якщо під час оцінювання перспективних варіантів СКЗ ЗС виникає ситуація, що жоден варіант не відповідає вимогам щодо ефективності та економічності функціонування СКЗ на визначений період, тоді необхідний пошук нових варіантів для дослідження або зміна рівнів вимог.

На четвертому етапі варіанти структури СКЗ ЗС України, які відповідають визначним вимогам до них на наступний період функціонування, оцінюються за інтегральним показником, який оцінює кожен із запропонованих варіантів структури СКЗ відповідно до пріоритетності цільового або воєнно-економічного критерію на час прийняття рішення:

$$H_{g\text{СКЗЗС}} = \lambda_1 \cdot \frac{E_{g\text{СКЗЗС}}^{t(T)}}{E_{\text{необх}t(T)}^{\text{СКЗЗС}}} + \lambda_2 \cdot \left(1 - \frac{W_{q\text{СКЗЗС}}^{t(T)}}{W_{\text{max}}^{\text{СКЗЗС}}}\right). \quad (1)$$

З отриманих варіантів обирається найкращий за інтегральним показником, він і буде являти собою раціональний варіант структури системи кадрового забезпечення відповідно до вимог, які висуваються до них у визначений час або на період їх функціонування. Далі оцінюється чутливість оцінки до змін вхідних даних і стійкості прийнятих рішень на основі отриманих результатів оцінювання з метою вірного розподілу ресурсів та приймається рішення щодо вибору Y -го варіанта структури СКЗ ЗС України як раціонального на час оцінювання, якщо $H_{y\text{СЗЗС}} = \max$ із усіх J -х варіантів структури СКЗ, що розглядалися.

Нижче наведений практичний приклад застосування розробленої методики, відповідно до послідовності розрахунків визначеної на рис. 2.

Розрахунки проводилися за даними, які не відповідають дійсності, а використовуються тільки для оцінювання працездатності методики. У табл. 1 наведені вихідні дані для проведення оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України.

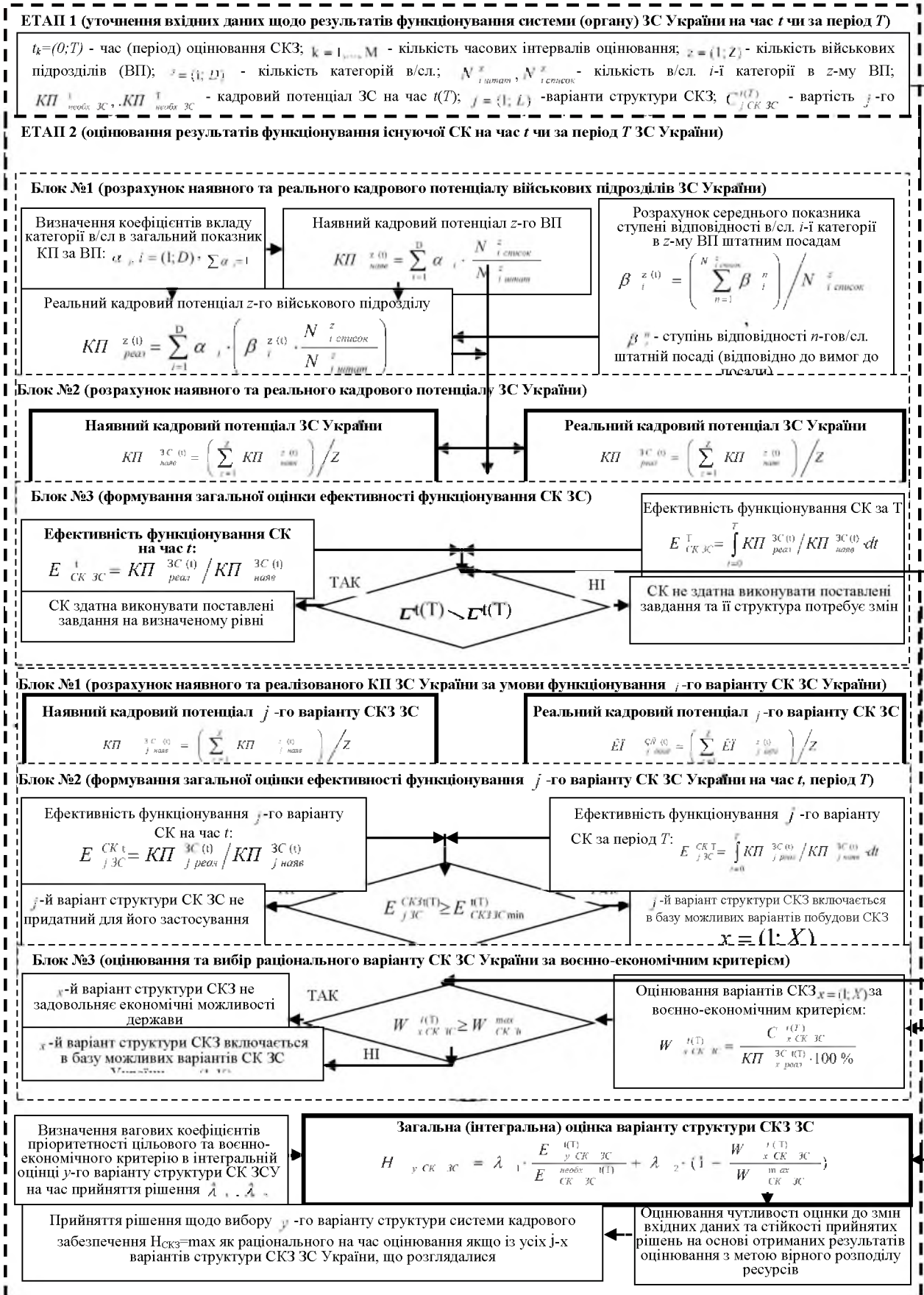


Рис. 2. Методика оцінки ефективності функціонування системи кадрового забезпечення ЗС

Результати проведеного оцінювання ефективності функціонування існуючої СКЗ ЗС України за сьома реальними військовими частинами ЗС України (табл. 2) свідчать, що наявний кадровий не відповідає вимогам на 2,4 %, а реалізований на 20,4 % (рис. 3).

Аналіз отриманих результатів показує необхідність прийняття рішення щодо удосконалення існуючої структури СКЗ ЗС України або вибору нового альтернативного варіанта.

Таблиця 1

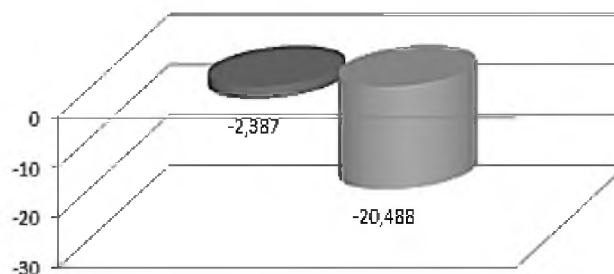
Вихідні дані для оцінювання ефективності функціонування СКЗ (на прикладі омбр)

Категорія військово-службовців/ Показники	Кількість за штатом, осіб.	Кількість за списком, осіб.	Середній ступінь відповідності категорії в/сл. посадам	Коефіцієнт вкладу категорії в/сл. в кадровий потенціал підрозділу (частини)	Наявний кадровий потенціал z-го підрозділу (частини) (за категоріями)	Реалізований кадровий потенціал z-го підрозділу (частини) (за категоріями)	Наявний кадровий потенціал z-го підрозділу (частини)	Реалізований кадровий потенціал z-го підрозділу (частини)
солдати	1460	1150	0,633	0,21	0,788	0,499	0,165	0,105
сержанти	398	219	0,479	0,13	0,550	0,264	0,072	0,034
прапорщики	501	399	0,84	0,09	0,796	0,669	0,072	0,060
молодші офіцери	275	183	0,675	0,15	0,665	0,449	0,100	0,067
старші офіцери	99	94	0,561	0,18	0,949	0,533	0,171	0,096
командир частини	1	1	0,8	0,24	1,000	0,800	0,240	0,192
загальні показники							0,819	0,554

Таблиця 2

Оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України (за 7 військовими частинами)

Військові частини/ Показники	Наявний кадровий потенціал	Реалізований кадровий потенціал	Наявний кадровий потенціал ЗС України	Реалізований кадровий потенціал ЗС України	Вимоги щодо наявного кадрового потенціалу на час оцінювання	Вимоги щодо реалізованого кадрового потенціалу на час оцінювання	Ступінь невідповідності вимогам щодо наявного КП ЗС України, %	Ступінь невідповідності вимогам щодо реалізованого КП ЗС України, %
1омбр	0,819	0,554	0,830	0,557	0,820	0,700	-2,387	-20,388
2 омбр	0,791	0,533						
3омбр	0,782	0,524						
1огпбр	0,891	0,581						
1 рбр	0,862	0,578						
1бр ТА	0,768	0,519						
РЦ РЕР	0,895	0,612						



■ Показник невідповідності вимогам до наявного кадрового потенціалу ЗС України

Рис. 3. Результат оцінювання ступеню невідповідності кадрового потенціалу ЗС України вимогам, які до нього висувуються

Результати оцінювання п'яти різних запропонованих варіантів структур СКЗ ЗС України (табл. 3; рис. 4–6) показують, що за цільовим показником ефективності функціонування СКЗ ЗС України визначеним вимогам задовольняють 2-й, 4-й та 5-й варіанти, а вимогам економічної ефективності – тільки 4-й та 5-й.

Таблиця 3

Оцінювання ефективності перспективних варіантів СКЗ ЗС України

Показники / Варіанти структури СКЗ	1-й варіант структури СКЗ	2-й варіант структури СКЗ	3-й варіант структури СКЗ	4-й варіант структури СКЗ	5-й варіант структури СКЗ
Наявний кадровий потенціал ЗС	0,777	0,656	0,856	0,803	0,792
Реалізований кадровий потенціал ЗС	0,641	0,579	0,543	0,725	0,701
Ефективність функціонування варіанта СКЗ, (E)	0,825	0,883	0,634	0,903	0,885
Необхідний наявний кадровий потенціал ЗС	0,850	0,850	0,850	0,850	0,850
Необхідний реалізований кадровий потенціал ЗС	0,700	0,700	0,700	0,700	0,700
Необхідна ефективність функціонування варіанта СКЗ, (E)(min-max)	0,824	0,824	0,824	0,824	0,824
Максимально можлива вартість СКЗ	24500000	24500000	24500000	24500000	24500000
Вимоги щодо воєнно-економічної ефективності досягнення результату	350000,0	350000,0	350000,0	350000,0	350000,0
Вартість варіанта СКЗ ЗС	25600345	23068493	21346568	21899956	20789567
Показник воєнно-економічної ефективності варіантів структури СКЗ	399381,4	398419,6	393122,8	302068,4	296570,1
Показник пріоритетності цільової ефективності на час оцінювання	0,41				
Показник пріоритетності воєнно-економічної цільової ефективності на час оцінювання	0,59				
Інтегральна оцінка варіанта структури СКЗ ЗС України	0,926	0,901	1,058	1,058	1,078

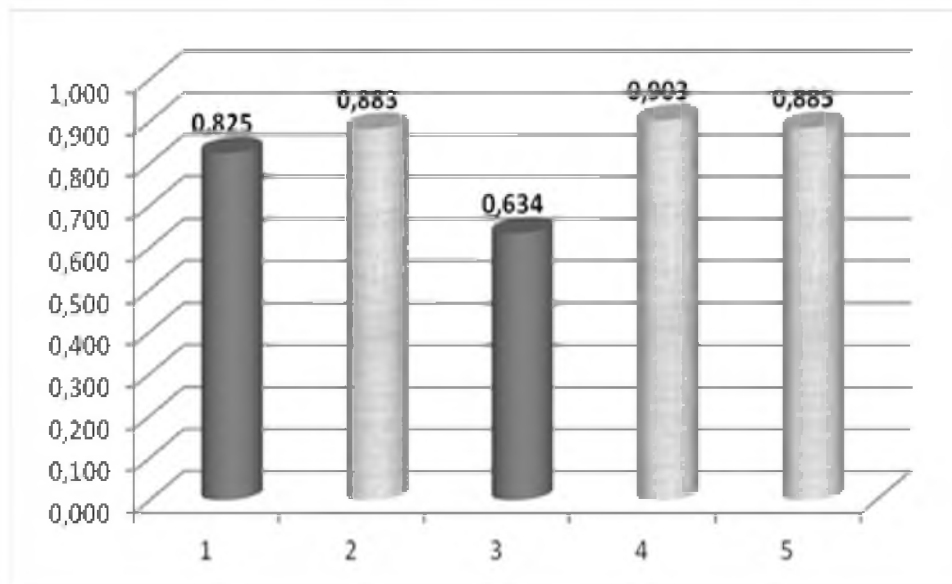


Рис. 4. Ефективність функціонування варіантів СКЗ ЗС України

Для вибору між двома різними варіантами застосовується інтегральний показник, який враховує пріоритетність цільового або воєнно-економічного значення отриманого результату. Найбільш раціональним на час прийняття рішення буде 5-й варіант, хоча він має дещо більші показники щодо цільової ефективності функціонування.

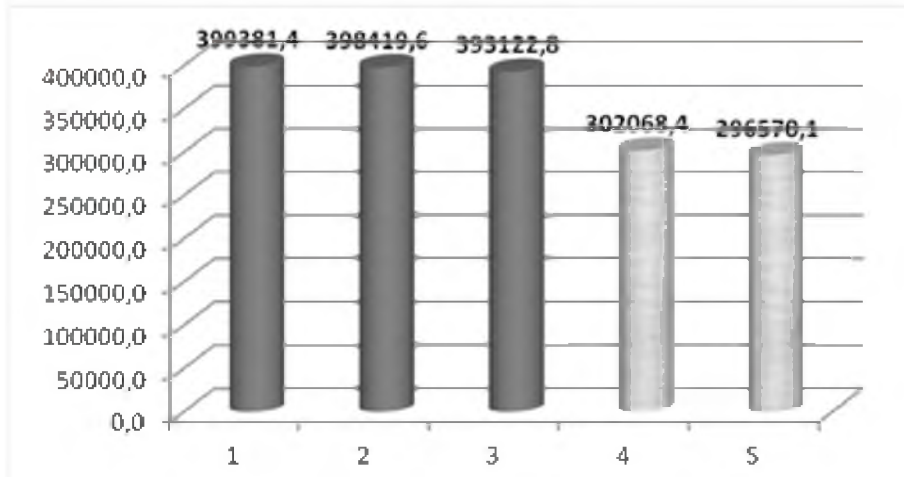


Рис. 5. Воєнно-економічна ефективність функціонування варіантів СКЗ ЗС України

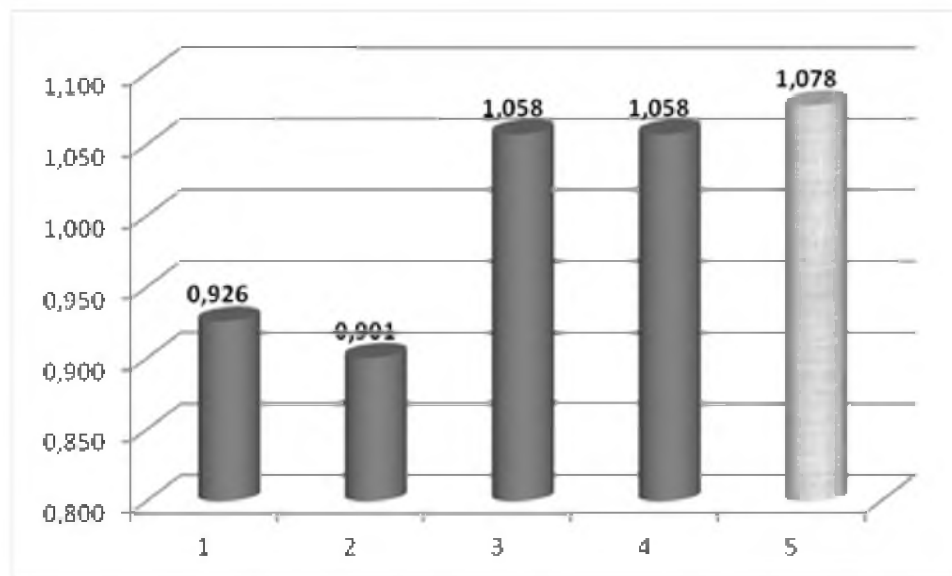


Рис. 6. Загальна оцінка варіантів СКЗ ЗС України

Висновки

У статті наведено методичний підхід до визначення раціональної структури системи кадрового забезпечення ЗС України. В основу методичного підходу покладене оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС та розрахунок змін рівня кадрового потенціалу залежно від варіантів структури СКЗ ЗС України та їх відповідності визначеним вимогам. Розроблена методика дозволяє: оцінювати результати функціонування існуючих систем (органів) комплектування ЗС України, а також оцінювати можливі удосконалені або нові варіанти структури цих систем (органів) комплектування з метою прийняття обґрунтованих рішень щодо вибору найбільш ефективних (раціональних) варіантів за цільовим та воєнно-економічним критерієм; на основі отриманих оцінок обґрунтовувати рекомендації щодо вибору раціональних варіантів структур систем (органів) комплектування чи СК ЗС України взагалі з урахуванням перспектив їх розвитку та обсягів її необхідного фінансування.

Перспективи подальших досліджень

Напрямок подальших досліджень є розроблення методики обґрунтування раціонального складу СКЗ ЗС України з використанням елементів математичної моделі запропонованої в статті методики оцінювання ефективності різних варіантів систем кадрового забезпечення ЗС України.

Список використаних джерел

1. *Пріоритети розвитку Збройних Сил України з урахуванням участі у гібридній війні 2015-2016* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents>.
2. *Україна 2014-2015: Долаючи виклики (аналітичні оцінки)* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.razumkov.org.ua/upload/Pidsumky_2014_2015_A4_fnl.pdf
3. *Указ Президента № 562/2013 Про строки проведення чергових призовів, чергові призови громадян України на строкову військову службу до внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України та звільнення в запас військовослужбовців у 2014 році* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmi.gov.ua/control/publish/article?art_id=246762368
4. *Основні оборонні аспекти доповіді Президента України щодо підвищення обороноздатності України 07.2016р.* [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://defpol.org.ua/site>
5. *Військова служба за контрактом. Підвищення грошового забезпечення. Постанова Кабінету міністрів України від 22 вересня 2010 року № 889.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kontraktnik.mil.gov.ua
6. *Семененко О.М. Щодо можливості оцінювання ефективності заходів оборонних програм за вартісними показниками бюджетних програм // 3б. наук. пр. ЦНДІ ЗС України – № 1 (39). – К.: ЦНДІ ЗС України, 2007. – С. 104–117.*
7. *Семененко О.М. Методика воєнно-економічного оцінювання результатів виконання заходів програм розвитку Збройних Сил України за плановий рік // 3б. наук. пр. ЦНДІ ЗС України – № 3 (53). – К.: ЦНДІ ЗС України, 2010. – С. 217 – 226.*
8. *Основы экономического анализа // Под редакцией М. И. Баканова, А. Д. Шеремет – М.: Воентехиниздат, 2002. – 232 с.*
9. *Гриненко О.І. Деякі проблеми перспективного планування розвитку Збройних Сил України [Текст] / О.І. Гриненко, М.М. Денежкін // Наука і оборона № 3. – К.: 2001. – С.31-35.*

Рецензент: Моторний В.О. к. держ.упр., Військова академія (м. Одеса)

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВООРУЖЁННЫХ СИЛ УКРАИНЫ ЗА ПОКАЗАТЕЛЯМИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

О.М. Семененко, А.Е. Ефименко, О.М. Сеченев, О.В. Тарасов

В статье приведена методика оценки эффективности функционирования системы кадрового обеспечения Вооружённых Сил Украины.

Ключевые слова: *система кадрового обеспечения вооружённых сил, кадровый потенциал, оценка эффективности функционирования системы кадрового обеспечения Вооружённых Сил Украины.*

**METHODOLOGY OF ESTIMATION OF THE EFFICIENCY OF THE FUNCTIONING
OF THE SYSTEM OF STAFFING OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE**

O. Semenenko, A. Efimenko, O. Sechenev, O. Tarasov

The article shows the methodology for assessing the effectiveness of the personnel supply system of the Armed Forces of Ukraine.

Keywords: *personnel supply system of the Armed Forces, personnel potential, assessment of the effectiveness of the personnel supply system of the Armed Forces of Ukraine.*